

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. RIAU POS
INTERMEDIA PEKANBARU**

Oleh :

Irma Wardhani

Pembimbing : Machasin dan Chairul Amsal

Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : wardhaniirma92@yahoo.com

*Influence Of Compensation, Motivation And Organizational Culture To
Discipline Work Employees At PT. Riau Pos
Intermedia Pekanbaru*

ABSTRACT

This research aim to know Influence of Compensation, Motivation and Organizational Culture to Discipline Work Employees At PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. As for becoming population in this research is all laboring employees at PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Population in this research is all employees to in PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru amounting to 84 people. In intake of writer sampel use census method to all employees. Date analysis the used [is] descriptive analysis, despitefully also use quantitative analysis that is using doubled linear regresi constructively program of SPSS version 18.00. From result of examination which have been conducted, test of regresi simultan indicate that Compensation, Motivation and Organizational Culture have an effect on to Discipline Work Employees of PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Result of Test of parsial indicated that Compensation variable, Motivation and Organizational Culture effect to Discipline Work Employees at PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

Keyword: Compensation, Organizational Culture, Motivation, And Discipline Work

PENDAHULUAN

Disiplin kerja dalam proses operasi perusahaan merupakan suatu syarat yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan agar tercipta suasana yang tertib dengan mendapat petunjuk dan pengawasan dari atasan. Dalam usaha mewujudkan pelaksanaan disiplin kerja karyawan agar lebih meningkat. Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan

dan mematuhi segala norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2007;193). Oleh karena itu organisasi atau perusahaan, tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik akan sulit bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuan nya. Jadi, disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Riau Pos adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha penerbitan dengan produk andalan yang menjadi kebanggaan masyarakat Riau, Harian

Pagi Riau Pos. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan, didapati fenomena bahwa masih ada karyawan setiap bulannya datang terlambat, ketidak hadiran tanpa keterangan, dan dalam menyelesaikan tugas masih ada yang belum maksimal dengan waktu yang ditetapkan. Dengan demikian, sebagai konsekuensinya maka perusahaan tentunya akan memberikan sanksi dan hukuman bagi karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Selain itu kompensasi merupakan suatu hal yang menunjang kedisiplinan karyawan dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan, (2007:118). Dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan yang telah memberikan kontribusi waktu, tenaga dan pikirannya kepada perusahaan dimana ia bekerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan adalah besar kecilnya pemberian kompensasi Sutrisno (2014:89). Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang dikontribusikan kepada perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja maka diharapkan agar karyawan lebih tepat waktu dalam menjalankan segala aktifitas kerja serta mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Agar para karyawan dapat disiplin dalam bekerja maka karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi.

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan seseorang kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan Siagian (2007:102).

Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, tantangan baru yang dihadapi perusahaan mendorong diciptakannya cara baru melakukan sesuatu untuk perbaikan kinerja yang terus menerus. Budaya organisasi menembus kehidupan organisasi dalam berbagai cara untuk mempengaruhi setiap aspek organisasi. Mangku prawira (2007:123) menyatakan bahwa kedisiplinan sebagai suatu aspek budaya perusahaan atau organisasi. Maknanya adalah, kedisiplinan seseorang merupakan cerminan dari penerapan nilai-nilai yang menjadi budaya atau kebiasaan didalam organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. (Robbins, 2011:256). Fenomena budaya organisasi yang didapat dari wawancara yaitu masih ada karyawan yang lebih mementingkan diri sendiri dibandingkan dengan kepentingan bersama dalam suatu pekerjaan, adanya karyawan yang masih kurang agresif dalam melakukan pekerjaan, seperti sering menunda pekerjaan dan tidak memanfaatkan waktu luang dengan baik, dan dalam kegiatan kelompok karyawan jarang mengambil andil tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu: 1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru? 2. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru? 3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru? 4. Bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru?

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. 2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. 3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. 4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

Manfaat dari penelitian ini adalah: 1. Bagi karyawan, dapat dijadikan acuan dan wawasan untuk lebih memahami mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru. 2. Bagi Penulis, dapat menambah wawasan dan pengetahuan terutama dalam bidang pengaruh kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Riau Pos Intermedia

Pekanbaru. 3. Bagi PT Riau Intermedia Pos, diharapkan memberikan sumbangan ide, gagasan dan pemikiran dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi dan budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan. 4. Bagi pihak lain, diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti ilmiah, khususnya dalam hal disiplin kerja.

TELAAH PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007:193). *"Discipline is management action to enforce organization standards"*. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi Keith Davis dalam Mangkunegara (2005:129). Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat azas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Penerapan disiplin dalam kehidupan perusahaan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan itu tanpa paksaan. Apabila setiap orang dalam perusahaan itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-

norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Saydam (2005:285)

Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Kedisiplinan adalah suatu fungsi operatif yang penting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak / tidaknya suatu disiplin dalam suatu organisasi antara lain. Hasibuan (2007: 191):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pembinaan dari pimpinan.
6. Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan.
7. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
8. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Faktor-faktor mempengaruhi kedisiplinan yang dikemukakan diatas mungkin akan mempunyai pengaruh yang berbeda pada organisasi atau instansi yang berlainan, baik organisasi atau instansi pemerintah maupun swasta. Disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang dalam menghargai waktu, kesadaran,

dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, dan tidak mengelak sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu indikator disiplin kerja dilihat dari tanggung jawab (sebagai bentuk konsekuensi pekerjaan yang telah dilakukan), ketepatan waktu (sesuai dengan target yang telah ditetapkan) dan ketaatan/kepatuhan (berdasarkan pada tatanan/aturan yang berlaku) pegawai dalam melaksanakan tugas. Boedjo Siswanto (2009:257)

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan, (2007:118). *"Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation."* Maknanya adalah bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh seorang pekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. (Hasibuan 2007:119).

Indikator-indikator kompensasi bagi karyawan antara lain Simamora (2009:445):

1. Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
Gaji biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah umumnya berlaku untuk

- tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas
 3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan
Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan lainnya yang berkaitan dengan karyawan
 4. Fasilitas yang memadai
Fasilitas-fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi.

Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya. Motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti bergerak (*to move*). Pada hakekat nya manusia di motivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan. Artinya motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, dan gerak hati seseorang. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan seseorang kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti

tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan Siagian (2007:102). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Veithzal Rivai (2009:837).

Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi adalah faktor ini dating dari dalam diri karyawan yang dapat menjadi pendorong seseorang untuk berprestasi dan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya lebih baik dan pekerjaannya lebih berkualitas, adapun faktor-faktor tersebut adalah Sedarmayanti, (2007:35) :

1. Tanggung jawab
Tanggung jawab akan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk turut serta dalam pencapaian tujuan perusaan. Dengan pemberian tanggung jawab atas tugasnya, maka karyawab akan merasa tertantang dan terpacu untuk dapat menyelesaikan tugasnya dan akan merasa senag jika hasil kerjanya sesuai dengan apa yang diminta dan diharapkan oleh atasannya.
2. Pencapaian prestasi
Pencapaian prestasi merupakan hal yang diharapkan baik oleh karyawan maupun organisasi. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan yang lebih dari harapan organisasi maka perusahaan atau organisasi harus memberikan sesuatu atas pencapaian prestasi tersebut, misalnya dalam bentuk promosi.
3. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang sifatnya rutinitas dan sangat teknik tidak lagi menuntut adanya kreatifitas, imajinasi, inovasi dalam pelaksanaannya. Hal ini merupakan salah satu sumber yang memiliki keinginan adanya kebosanan dan kejenuhan. Kondisi ini akan menimbulkan kelelahan tersendiri bagi karyawan, akibatnya karyawan tidak memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja.

4. Pengakuan atas prestasi

Setiap individu memiliki keinginan untuk dihargai, bekerja bagi karyawan saat ini lebih dari sekedar mendapat gaji. Mereka ingin diperlakukan dan dihargai sebagai manusia dan kadang hal ini sering belum disadari oleh para manajer. Penghargaan yang di berikan akan memberikan tenaga dan motivasi baru bagi karyawan dalam melaksanakan tugas tugasnya.

5. Pengembangan karir

Semakin besar kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pengembangan karir, maka semakin besar motivasi karyawann yang bersangkutan untuk bekerja lebih baik.

Indikator Motivasi setiap individu berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Karena itu, setiap pemimpin harus mempelajari setiap perilaku agar biasa menggunakan motivasi yang tepat dan cocok. Untuk itu digunakan indikator Rivai, (2009:469-470) :

a. Penghargaan terhadap pekerjaan

Cara ini sering diabaikan sebagai alat motivasi yang sangat berguna kebanyakan

manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik.

b. Komunikasi dan informasi

Adanya komunikasi yang jelas dapat menghindari desas desus dan gosip yang tidak diinginkan, bersemangat dan termotivasi dalam bekerja. Sehingga dengan adanya penjelasan yang meyakinkan dengan informasi yang akurat tidak ada lagi rasa keraguan-keraguan atau sikap setengah-setengah.

c. Persaingan

Sikap dasar ini dimanfaatkan oleh para pemimpin memberikan rangsangan atau motivasi persaingan yang sehat dalam menjalankan tugasnya.

d. Partisipasi

Dengan dijalankannya partisipasi bias diperoleh beberapa manfaat seperti bias dibuatnya keputusan yang lebih baik karena banyaknya sumbangan ide.

e. Kebanggaan

Sebagai alat motivasi dengan pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan, memberikan tantangan yang wajar serta keberhasilan mengalahkan tantangan tersebut akan memberikan kebanggaan terhadap karyawan.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2011:63) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai oleh organisasi, yang berfungsi menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para

anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali, yang membantu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Robbins (2011:124) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Menurut Rivai (2009:432), "Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi".

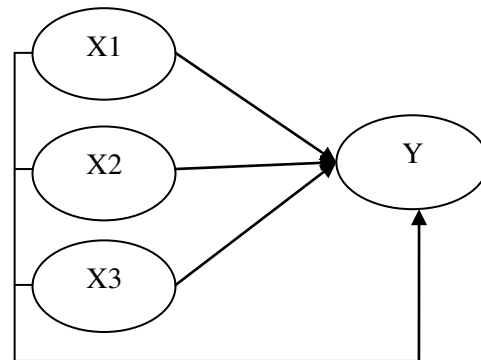
Indikator Budaya Organisasi

Indikator yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut Robbins (2011:64) ada tujuh indikator yang secara bersama-sama dalam hakikat budaya organisasi yaitu: 1. Inovasi dan pengambilan resiko. 2. Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dari perhatian kepada rincian. 3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu. 4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada

orang-orang di dalam organisasi itu. 5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu-individu. 6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai. 7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Hipotesis Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



**Sumber : Sutrisno(2014),
Hasibuan(2007), dan Mangkuprawira
(2007)**

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru yang beralamat di Jalan Subrantas Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah 84 orang. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari wawancara berkaitan dengan disiplin kerja. Data Sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia, seperti data karyawan, struktur organisasi, *job description* dan sebagainya.

Teknik Pengumpulan data Kuisisioner dengan cara menggunakan

daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden berkaitan dengan disiplin kerja PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Wawancara dengan cara mengadakan wawancara kepada pihak instansi terutama pada bagian yang terkait dengan kompensasi, motivasi dan , budaya organisasi untuk mendapatkan informasi / keterangan yang berguna untuk melengkapi bahan yang dianggap perlu dalam penelitian ini. Kepustakaan digunakan untuk data yang bersifat teoretis sebagai pendukung dari data yang lainnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 84-2 = 82$ (lihat tabel r dengan df 82) = 0,215. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom *Item – Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)*. Dan diketahui nilai r hitung $\geq 0,215$. Nilai uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini Suatu instrument dikatakan valid jika pernyataan pada suatu instrument mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada uji validitas, sampel yang digunakan sebanyak 84 responden.

Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid. Nilai uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r table	Ket
Disiplin Kerja	1	0,431	0,215	Valid
	2	0,636	0,215	Valid
	3	0,433	0,215	Valid
	4	0,783	0,215	Valid
	5	0,706	0,215	Valid
	6	0,278	0,215	Valid
	7	0,241	0,215	Valid

Kompensasi	1	0,668	0,242	Valid
	2	0,601	0,242	Valid
	3	0,740	0,242	Valid
	4	0,581	0,242	Valid
Motivasi	1	0,691	0,215	Valid
	2	0,565	0,215	Valid
	3	0,863	0,215	Valid
	4	0,705	0,215	Valid
	5	0,686	0,215	Valid
Budaya Organisasi	1	0,583	0,215	Valid
	2	0,626	0,215	Valid
	3	0,638	0,215	Valid
	4	0,663	0,215	Valid
	5	0,684	0,215	Valid
	6	0,256	0,215	Valid
	7	0,223	0,215	Valid

Sumber :Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Standar Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,60	0,773	Reliabel
Kompensasi	0,60	0,705	Reliabel
Motivasi	0,60	0,864	Reliabel
Budaya Organisasi	0,60	0,797	Reliabel

Sumber :Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas keempat variabel berada di atas angka 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya.

Hasil Regresi Berganda

Untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan dengan pengujian regresi berganda yang menghasilkan informasi sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B		
1 (Constant)	,253	,739	,462
Kompensasi	,528	7,353	,000
Motivasi	,143	2,240	,028
Budaya Organisasi	,304	3,687	,000

Sumber: Data Olahan, 2015

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$\text{Disiplin kerja} = 0,253 + 0,528 + 0,143 + 0,304 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,253. Artinya adalah apabila kompensasi, motivasi, serta budaya organisasi diasumsikan nol (0), maka disiplin kerja bernilai 0,253.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,528. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan nilai disiplin kerja sebesar 0,528 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,143. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan nilai disiplin kerja sebesar 0,143 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,304. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan nilai disiplin kerja sebesar 0,304 dengan asumsi

variabel lain tetap.

Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (*e*) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru

Hasil dalam penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya adalah, setiap terjadi perbaikan pada aspek kompensasi maka kedisiplinan kerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, kedisiplinan kerja karyawan akan menurun apabila kondisi kompensasi semakin memprihatinkan.

Dengan hasil ini maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya. Hasil ini sekaligus mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu (2012) dengan hasil penelitian bahwa Kompensasi memiliki hubungan yang erat dan positif dengan peningkatan disiplin kerja.

Kesimpulan ini berimplikasi pada perlunya manajemen perusahaan meninjau kembali penerapan jenis dan besaran kompensasi yang berjalan selama ini yang menjadi penyebab keengganan karyawan untuk mematuhi aturan kedisiplinan kerja di perusahaan

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru

Hasil penelitian menyimpulkan Motivasi yang diberikan pada karyawan pada PT. Riau Pos

Intermedia Pekanbaru masih kurang. Hal ini terlihat dari rata-rata tanggapan responden terhadap motivasi yang (cukup setuju). Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru dapat diterima.

Dengan hasil ini maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya. Hasil ini sekaligus mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanty, Baskoro (2012), dengan hasil penelitian bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja.

Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru ini diketahui karena motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan itu masih kurang sehingga membuat disiplin kerja para karyawannya juga menurun.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru

Hasil dalam penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya adalah, kedisiplinan kerja karyawan di PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru juga ditentukan oleh baik buruknya implementasi budaya organisasi di perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari jawaban responden yang (cukup setuju). Mangkuprawira (2007:123) yang menyatakan bahwa kedisiplinan sebagai suatu aspek budaya perusahaan atau organisasi. Maknanya adalah, kedisiplinan seseorang merupakan cerminan dari

penerapan nilai-nilai yang menjadi budaya atau kebiasaan didalam organisasi.

Dengan hasil ini maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya. Hasil ini sekaligus mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Brahmasari (2009) dengan hasil penelitian bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Implementasi budaya organisasi, terutama pada Kebiasaan Perusahaan yang berubah-ubah, ini tentunya menjadi perhatian bagi pimpinan perusahaan agar lebih meningkatkan perhatian terutama pada kebiasaan-kebiasaan karyawan didalam kantor agar disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru

Kompensasi, motivasi dan budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi, dengan baiknya sistem Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, motivasi yang diberikan untuk mendukung semangat karyawan dalam bekerja dan budaya organisasi di dalam perusahaan tersebut, maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Begitu juga halnya yang terjadi pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru, setelah diteliti ternyata terbukti kompensasi, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

Dengan hasil ini maka hipotesis yang menyatakan variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel

dependen dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh indikator kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru Artinya adalah bahwa variabel independen (kompensasi, motivasi dan budaya organisasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (disiplin kerja karyawan).
2. Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Artinya Semakin baik sistem kompensasi di perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.
3. Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Artinya Semakin banyak motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi

tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

4. Budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Artinya budaya organisasi harus selalu diimplementasikan di perusahaan agar karyawan disiplin dalam bekerja.

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan disarankan agar lebih memperhatikan lagi pemberian kompensasi kepada karyawan agar disiplin mereka lebih tinggi dari biasanya. Selain itu, pemimpin juga harus dapat memperhatikan kesesuaian insentif yang diberikan kepada karyawan dengan kesepakatan kerja bersama. Perusahaan selalu memberikan bonus terhadap karyawan yang giat bekerja.
2. Perusahaan harus memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan agar disiplin mereka tinggi dalam bekerja. Disarankan kepada pimpinan perusahaan agar lebih memberikan dukungan dan persaingan yang sehat kepada karyawan yang giat dan rajin agar disiplin mereka dapat ditingkatkan.
3. Budaya organisasi perlu terus diimplementasikan di perusahaan, Untuk itu pihak pimpinan organisasi tersebut harus lebih memperhatikan budaya atau kebiasaan karyawan yang ada pada perusahaan agar tidak berubah – ubah.
4. Disiplin perlu ditingkatkan, terutama dalam penerapan sanksi

yang lebih tegas dan konsisten pada setiap pelanggaran prosedur kerja dan pelanggaran waktu kerja, dan disarankan perusahaan perlu meningkatkan pengawasan kepada karyawan agar karyawan disiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya pada Kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang*.
- Bedjo Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Fadhil Masyhura. 2009. *Pengaruh pengawasan atasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan Jamsostek (Persero) cabang sumatera barat*.
- Ghozali. Imam. 2005. *Statistik Non-Parametrik*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalialia dan SumberDayaManusia*. Edisikedua. CetakanKetujuh. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2007. *ManajemenSumberDayaManusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ida Ayu Brahmasari. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005. *ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan*. PenerbitRosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, TB. Sjafri& A.V. Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Maristiana Ayu. 2012. *Hubungan Kompensasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung*.
- Ni Putu Ester Suniastuti. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar*.
- Riduwan, 2006. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Cetakan Ke-4 Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2011, *Organizational Behavior*, Upper Saddle River, New Jersey Prentice- Hall Inc.
- Santoso, Singgih. 2005. *Panduan Lengkap SPSS Versi 18*. Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen SDM* Cetakan 1 PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi ke-4 Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Siagian, Sondang P. 2007. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, Henry, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan kesembilan. Bandung : CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2014. *Budaya Organisasi*. Penerbit Kencana, Jakarta